



IMPACTO DEL ACUERDO DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LA CONTRATACIÓN

EN ANDALUCÍA

2023



0.	INTRODUCCIÓN	3
1.	NOTAS METODOLÓGICAS.....	5
2.	PERSONAS PARADAS EN ANDALUCÍA	6
3.	EFFECTOS SOBRE LA CONTRATACIÓN	10
4.	AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	17
5.	CAMBIOS EN EL EMPLEO ASALARIADO.....	23
6.	EL ACUERDO DE REFORMA LABORAL EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2023.....	31
7.	PRINCIPALES DATOS PROVINCIALES.....	36
8.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SINDICALES.....	40

0. INTRODUCCIÓN

El acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 entre el gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, reflejado en el Real Decreto-Ley 32/2021, supone un cambio significativo de los derechos laborales para la clase trabajadora y rompe la tendencia de naturalizar la contratación temporal de las últimas reformas laborales.

Ejemplo de esta tendencia perniciosa, basada en recortes de derechos, fue la reforma impuesta en 2012 que dio origen a una importante precariedad del mercado de trabajo, fruto de una abusiva contratación laboral permitida por la norma, de una devaluación salarial sin precedentes, que generó una gran desigualdad social, incrementó la pobreza laboral y fomentó la precarización de las relaciones laborales, así como produciendo un freno a la recuperación económica y en consecuencia a la creación de empleo. De esta forma durante 2014 solo se redujo el empleo indefinido (1'8% menos), mientras que el temporal se incrementó un 11'9% respecto a 2013. El predominio de los contratos temporales dio lugar a un incremento de la temporalidad entre 2013 y 2017 de 4'4 puntos hasta situarse en el 35'83%. Por otro lado, la tasa de paro en Andalucía tocó su máximo en 2013 (36'2%), agudizándose entre la población femenina (37'98%) y entre las personas trabajadoras jóvenes (38'78% en edades de 25 a 34 años). Una precariedad que también se reflejó en los accidentes laborales, con un incremento del índice de incidencia entre 2012 y 2014 del 7'9%.

En cambio, la actual reforma consensuada es de gran calado porque actúa sobre los elementos que han propiciado esta situación; sobre los puntos urgentes que había que afrontar: Acotar la temporalidad, recuperar el valor de la negociación colectiva, recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, garantizar los derechos de los convenios sectoriales dotándoles de prevalencia aplicativa, y garantizar un convenio colectivo de aplicación para aquellas personas trabajadoras en situación más desfavorable en el mercado de trabajo, y que está posibilitando un incremento importante y significativo de la firma de convenios colectivos de eficacia general tanto de carácter sectorial como de índole empresarial. Además se refuerza el papel de la Inspección y las sanciones a las empresas incumplidoras, entre otras

cuestiones. Con todo ello, aún queda pendiente elementos que revertir de la reforma injusta impuesta en 2012 y algunas cuestiones del mercado de trabajo que debemos corregir (tal es el caso del uso abusivo de los contratos a tiempo parcial, de las horas complementarias en estos...entre otras), por lo que debemos seguir trabajando para mejorar la situación de precariedad de la que partíamos y exigir el compromiso con este Acuerdo a las empresas firmantes del mismo.

Aunque aún es pronto para evaluar el impacto que el acuerdo de la reforma laboral de 2021 está provocando en el mercado de trabajo andaluz y su posible calado en la transformación del modelo productivo, que sin duda requerirá de un mayor recorrido, sí es posible tener una aproximación a las mejoras que en el empleo está teniendo la norma al año de su entrada en vigor.

En este informe nos vamos a centrar en abordar la revisión en profundidad de la regulación de la contratación, partiendo de la consideración de la contratación indefinida como fórmula ordinaria de contratación, reforzando el principio de causalidad en la contratación y apostando por el impulso a la fórmula del fijo discontinuo para abordar la estacionalidad en buena parte de la economía.

1. NOTAS METODOLÓGICAS

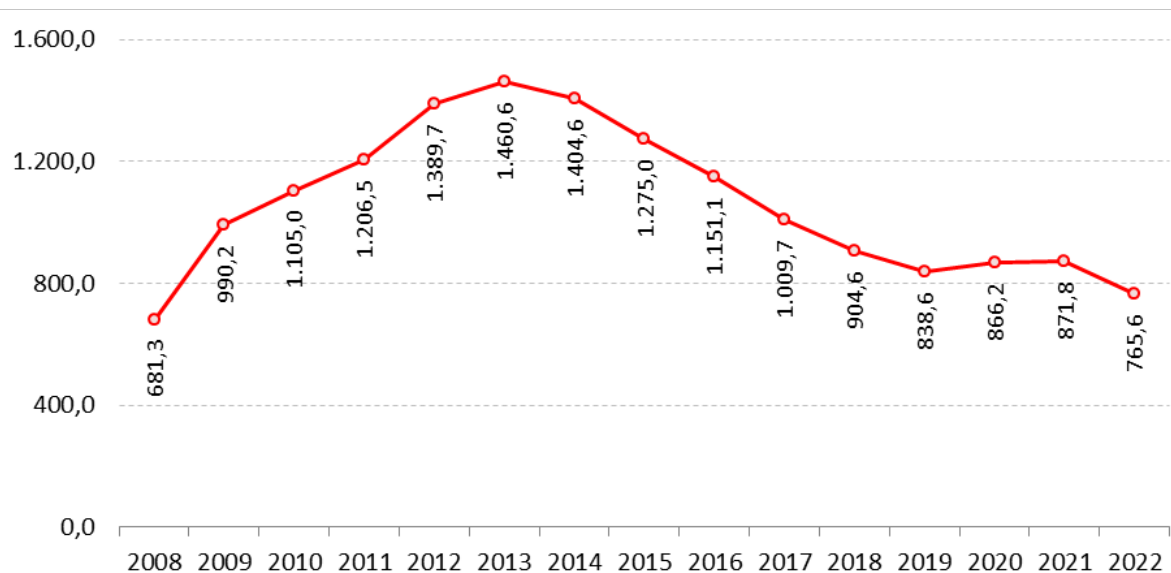
En el siguiente informe analizaremos los cambios que se ha producido en el mercado de trabajo andaluz a raíz del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Para ello usamos tres fuentes diferentes, por un lado veremos los cambios en la contratación a raíz de los datos mensual que ofrece el SEPE, para analizar la afiliación a la Seguridad Social compararemos la afiliación media al régimen general en el mes de diciembre. Finalmente observaremos los datos anuales que ofrece la Encuesta de Población Activa, tanto para estudiar la calidad del empleo como para conocer la evolución del paro. Durante todo el informe compararemos los datos de 2022 con los de 2019, evitando los efectos que la pandemia dejó sobre el mercado de trabajo. Por último, se analizarán los datos del primer trimestre de 2022 y 2023, ya que no fue hasta abril de 2022 cuando la reforma laboral entró en vigor al completo.

2. PERSONAS PARADAS EN ANDALUCÍA

La cifra de personas paradas en Andalucía se ha reducido en un 12'2% respecto a 2021, situándose en un total de 765.576 personas paradas. Cifra que se encuentra aún por encima de los valores de 2008 (681.276).

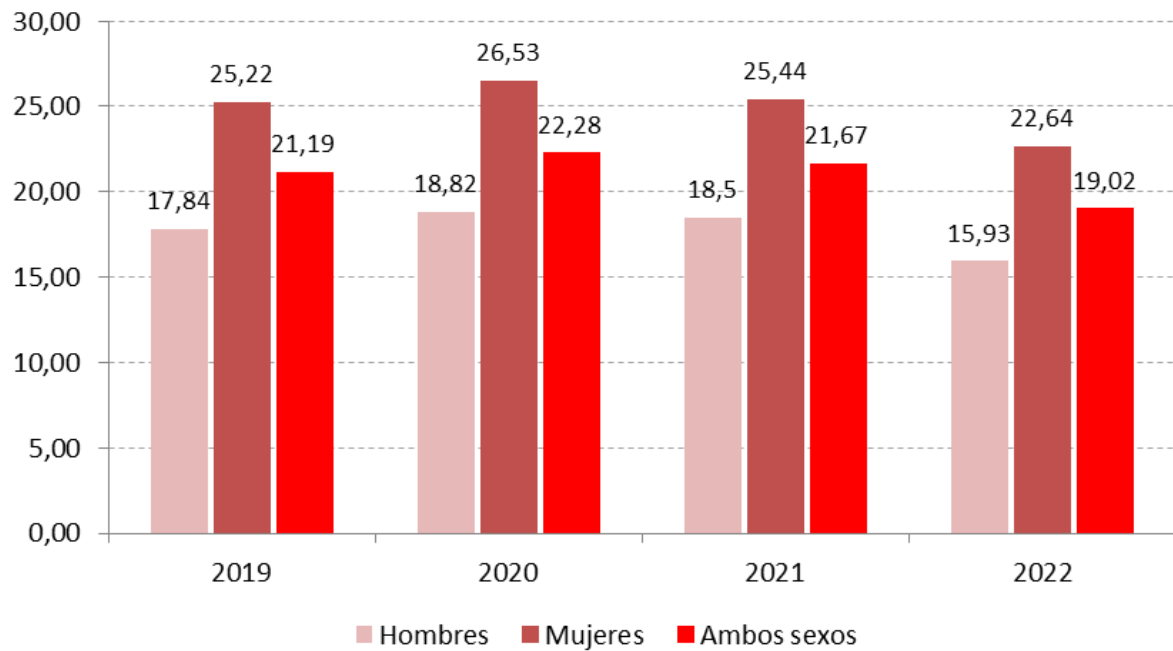
Gráfico 2.1
Evolución de las personas paradas en Andalucía
(miles de personas)



Fuente: INE. EPA

La tasa de paro en la comunidad andaluza se ha reducido desde 2019 en 2'17 puntos porcentuales, a pesar del leve incremento que se dio en 2020 y 2021 (tasas de 22'28% y 21'67% respectivamente) por los efectos de la pandemia, aunque siempre se ha mantenido por debajo de las cifras de 2009. Una reducción que se ha dado en mayor medida entre el sexo femenino, con una reducción de casi 2'6 puntos hasta situarse en el 22'9%, cifra aún muy por encima de la tasa de paro masculina (15'9%). Todo ello pone de manifiesto que la Agenda Social marcada entre Agentes Sociales y el gobierno de España ha tenido unos efectos directos sobre las condiciones de trabajo, la generación de empleo y la vida de las personas.

Gráfico 2.2
Tasa de paro en Andalucía por sexos



Fuente: INE. EPA

Por edades es entre las personas más jóvenes donde más se ha reducido la tasa de paro en los últimos años, cayendo del 41'7% de 2019 al 35'3% de 2022, pasando por el incremento que tuvo lugar en 2020 y 2021 hasta el 49'53% y 44'49% respectivamente. Por otro lado, la tasa de paro se ha incrementado levemente entre las personas mayores, con incrementos cercanos al punto porcentual hasta situarse en el 18'9% entre las personas de 55 a 64 años y hasta el 10'6% en las mayores de 65 años.

Cuadro 2.1
Tasa de paro por sexo y edad en Andalucía 2022

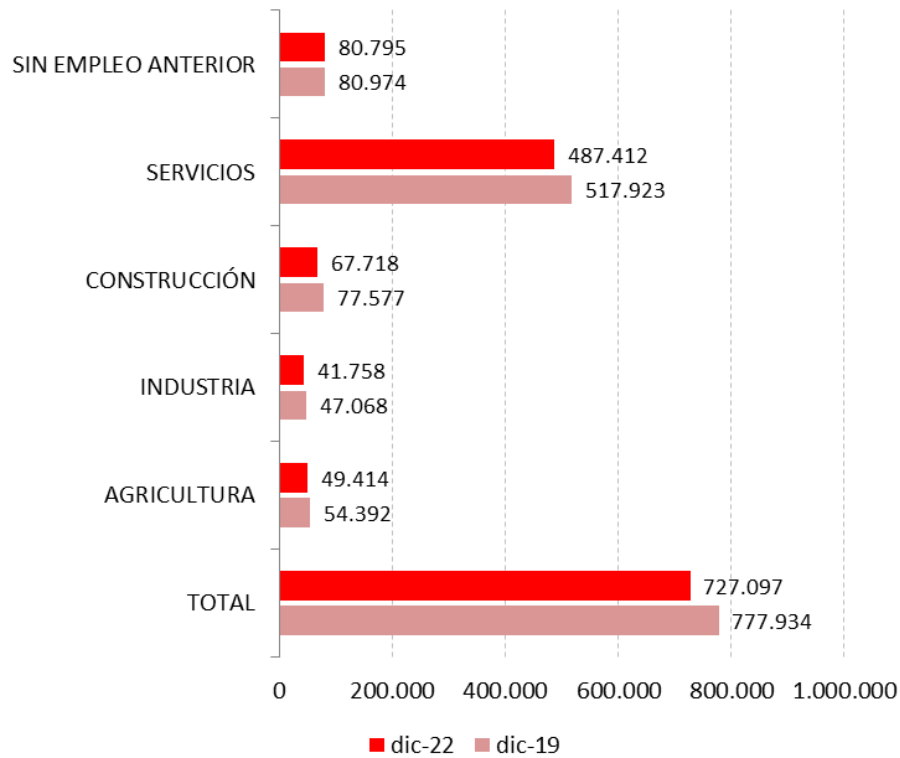
	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	2022	Diferencia con 2019 p.p.	2022	Diferencia con 2019 p.p.	2022	Diferencia con 2019 p.p.
De 16 a 24 años	35,34	-6,36	32,56	-5,47	38,67	-7,60
De 25 a 34 años	20,83	-2,69	19,17	-2,80	22,66	-2,57
De 35 a 44 años	15,60	-1,82	13,34	-0,07	18,11	-3,92
De 45 a 54 años	17,43	-2,79	12,32	-3,14	23,48	-2,68
De 55 a 64 años	18,88	0,99	15,58	-0,45	23,30	2,89
De 65 y más años	10,57	0,96	13,19	5,34	7,87	-4,71
TOTAL	19,02	-2,17	15,93	-1,91	22,64	-2,58

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Finalmente, la cifra de personas paradas se ha reducido entre todos los sectores, destacando el sector servicios, donde se ha reducido en más de 30 mil personas. El número de personas paradas solo se ha incrementado levemente entre las personas sin empleo anterior.

Cabe destacar que sigue existiendo sectores donde impacta con mayor grado temas como la estacionalidad o parcialidad y que es necesario un mayor compromiso patronal con el empleo estable y con derechos como son algunos sectores de servicios.

Gráfico 2.3
Personas paradas en Andalucía por sector de procedencia en diciembre



Fuente: SEPE

- *El paro se ha reducido respecto a 2019 en la economía andaluza a pesar del leve repunte en 2020 y 2021 por la crisis del COVID-19, siendo mayor esta caída entre las mujeres, manteniéndose todavía una brecha importante respecto a los hombres.*

3. EFECTOS SOBRE LA CONTRATACIÓN

En primer lugar se analizarán los cambios que se han producido en la contratación con la aplicación de la reforma laboral. Lo primero que se observa es una caída en la contratación total durante 2022 respecto a 2019 en 1.133.092 contratos, lo que supone una caída anual del 21'8%, una caída que respecto a 2021 es más leve (8'1%) debido a que en dicho año todavía no se recuperaron los valores previos al descenso en 2020 con motivo de la pandemia. Desagregando la contratación entre indefinidos y temporales podemos ver que el principal cambio de la reforma lo encontramos en el aumento de contratos indefinidos, con 1.184.741 contratos más que en 2019, y una caída de los contratos temporales de 2.317.835.

Como se puede observar la reducción en los contratos viene provocada por la caída en la contratación temporal, una modalidad que da lugar a la firma de una gran cantidad de contratos al año.

Cuadro 3.1
Contratación en Andalucía entre 2019 y 2022

		Total	Indefinidos	Temporales
2019		5.202.834	246.017	4.956.817
2020		4.588.505	186.042	3.770.708
2021		4.557.584	287.947	4.269.637
2022		4.069.742	1.430.758	2.638.982
Variación	Nº	-1.133.092	1.184.741	-2.317.835
19-22	%	-21,8%	481,6%	-46,8%

Fuente: SEPE

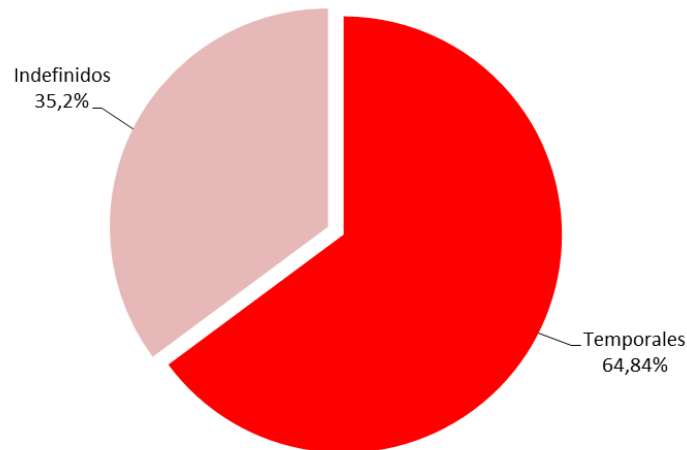
Este incremento de la contratación indefinida y la caída de la contratación temporal se reflejan en el porcentaje de contratos indefinidos firmados durante 2022, el cual fue del 35'2%. Un porcentaje que se ha incrementado respecto a 2019 en más de 30 puntos. Además, si tenemos en cuenta la contratación a partir del 31 de marzo (día en el que la ley entra en vigor plenamente) este porcentaje asciende hasta el 43%. Todo ello se produce como efecto directo de la eliminación del extinto contrato de obras y servicios.

Gráfico 3.1
Porcentaje de contratación indefinida y temporal en Andalucía
2019



Fuente: SEPE

Gráfico 3.2
Porcentaje de contratación indefinida y temporal en Andalucía
2022

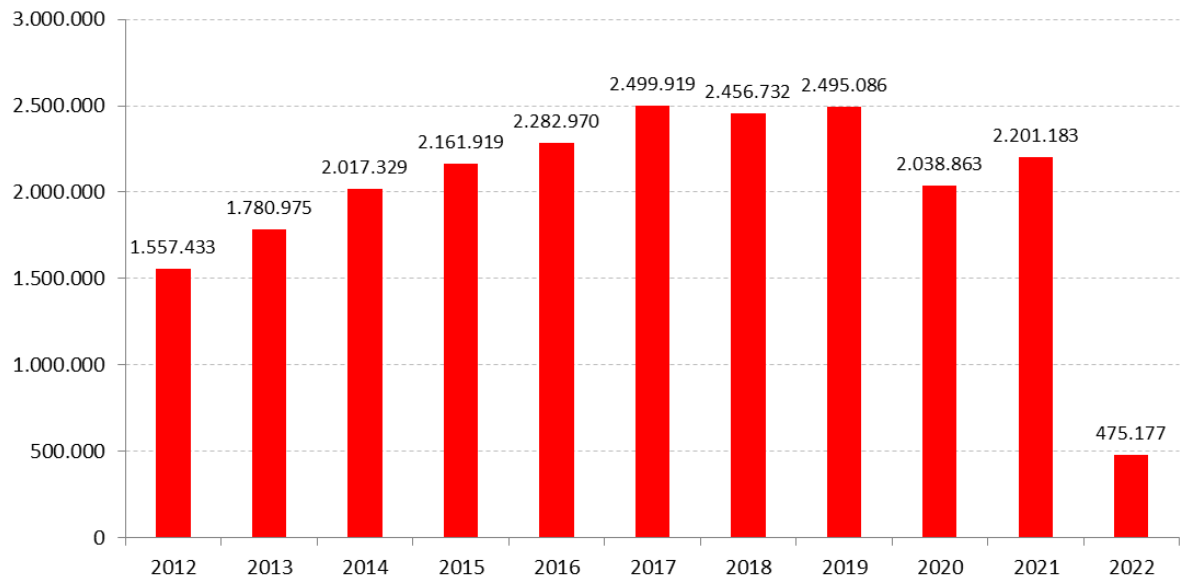


Fuente: SEPE

La reforma laboral ha tenido como objetivo principal reducir la temporalidad, para ello una de las medidas ha sido la desaparición del contrato por obra y servicio, siendo este contrato uno de los instrumentos que más ha hecho aumentar la temporalidad, con un aumento de estos contratos del 60'2% entre 2012 y 2019. Este contrato, que supera los dos millones en los años anteriores a la reforma, ha caído durante 2022 a los 475.177, a pesar de ello seguirá apareciendo en las estadísticas durante un tiempo debido a que este contrato contempla diferentes límites temporales.

Por otro lado, los contratos por circunstancias de la producción se han reducido respecto a 2019 en un 20'2%. En cuanto a su duración solo han aumentado los que presentan una duración de 1 a 3 meses, con 49.738 contratos más que en 2019, mientras que los de duración inferior al mes han caído en casi 450 mil.

Gráfico 3.3
Contratos por obra y servicio acumulados a diciembre



Fuente: SEPE

Cuadro 3.2
Duración de los contratos temporales por circunstancias de la producción en Andalucía

		<= 1 MES	> 1 Y <= 3 MESES	> 3 Y <= 6 MESES	>= 6 MESES	TOTAL
2019		1.637.723	345.699	169.406	35.148	2.187.976
2020		1.138.942	251.826	113.513	21.496	1.525.777
2021		1.339.278	330.773	153.953	26.327	1.850.331
2022		1.193.501	395.437	144.681	12.313	1.745.932
Variación 19-22	Nº	-444.222	49.738	-24.725	-22.835	-442.044
	%	-27,1%	14,4%	-14,6%	-65,0%	-20,2%

Fuente: SEPE

En cuanto a los efectos en la contratación por sexo el acuerdo de reforma laboral ha beneficiado tanto a hombres como a mujeres, aunque han sido los primeros quienes han visto incrementar en mayor medida los contratos indefinidos, alcanzando el 37% sobre el total durante 2022, una cifra que en el caso de las mujeres ha sido del 32,7%. Destaca además que los años anteriores a la reforma, aunque de forma leve, fueron las mujeres quienes firmaron más contratos indefinidos.

Este cambio se debe al mayor aumento en los contratos indefinidos entre los hombres, con un aumento respecto a 2019 del 523% frente al 427% en el caso de las mujeres, una diferencia en la variación que también se da respecto a 2021, con aumentos del 411% y 375% respectivamente.

A pesar de los efectos positivos de las medidas sociales y la reforma laboral sigue siendo necesarias políticas que mejoren la incorporación de las mujeres y facilite su contratación.

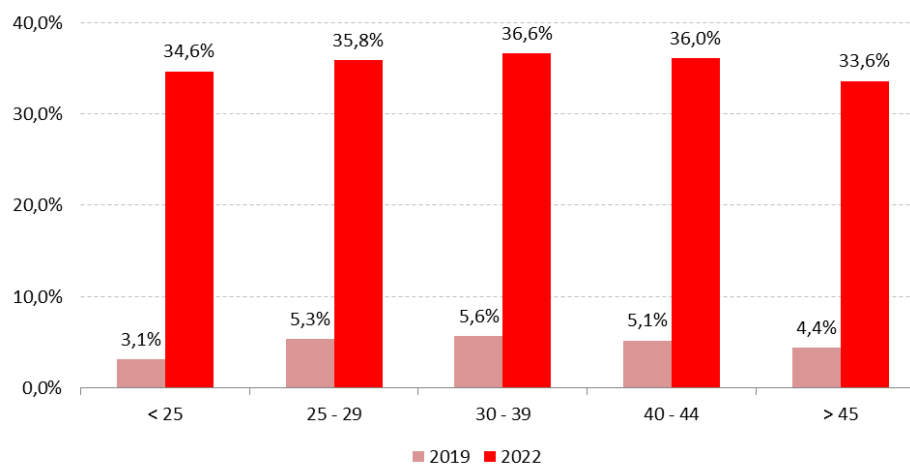
Cuadro 3.4
Contratación por sexo y tipo de contrato en Andalucía

	Total	Indefinidos	Temporales	Porcentaje de indefinidos
Hombres				
2019	3.052.932	138.524	2.914.304	4,5%
2020	2.420.928	104.402	2.316.433	4,3%
2021	1.536.013	81.640	1.454.275	5,3%
2022	2.334.033	863.268	1.470.765	37,0%
Mujeres				
2019	2.149.902	107.493	2.042.300	5,0%
2020	1.536.013	81.640	1.454.275	5,3%
2021	1.889.454	119.259	1.770.126	6,3%
2022	1.735.710	567.490	1.168.220	32,7%

Fuente: SEPE

Por edades todos los grupos de edad se han beneficiado del Acuerdo de reforma laboral, incrementando en todas ellas el porcentaje de indefinidos por encima del 30%. Los tramos que han firmado una mayor proporción de contratos indefinidos en 2022 han sido las personas trabajadoras de entre 30 y 39 años, mientras que el mayor incremento respecto a 2019 la encontramos en las personas más jóvenes, aumentando este porcentaje entre menores de 25 años en 31'6 puntos porcentuales.

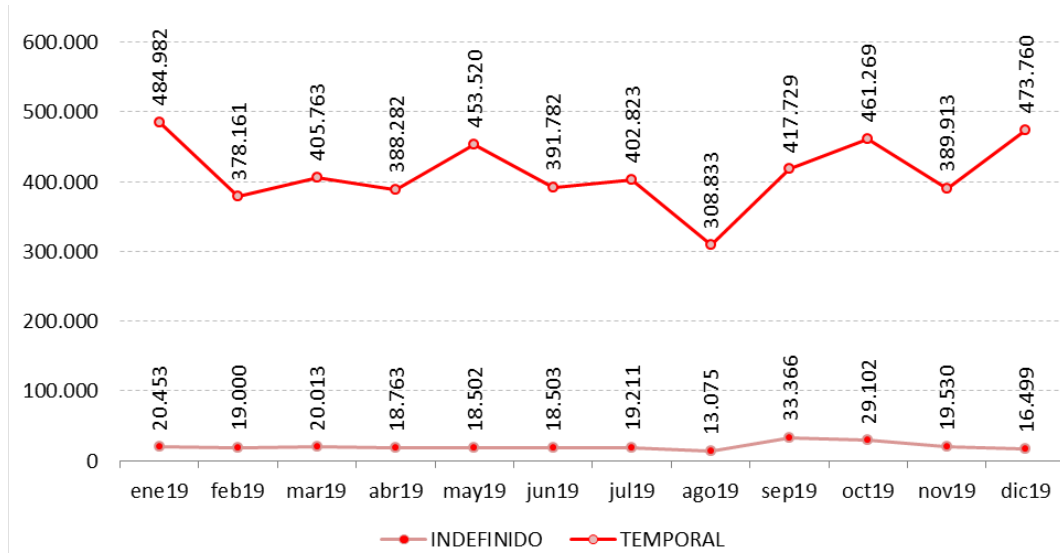
Gráfico 3.3
Porcentaje de contratación indefinida por grupos de edad en Andalucía



Fuente: SEPE

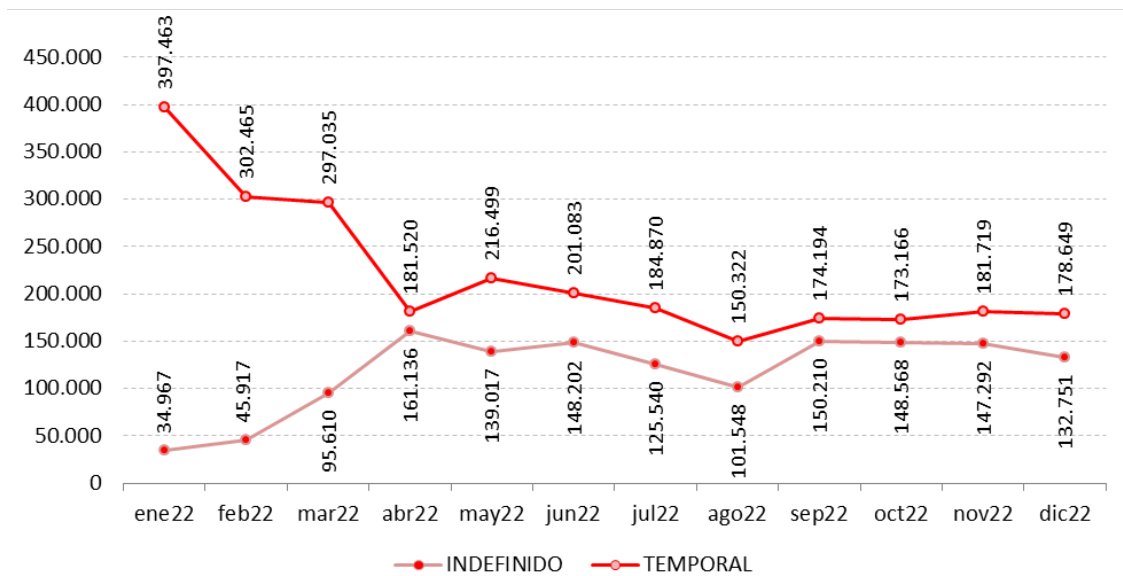
Finalmente, en la evolución mensual de la contratación observamos que los primeros meses de 2022, aunque ya se iba reduciendo, seguía existiendo esa diferencia entre los contratos temporales y los indefinidos, no es hasta abril cuando estos comienzan a igualarse y situarse los indefinidos por encima del 40%. Los meses con una mayor contratación indefinida han sido septiembre y octubre, superando en ambos casos el 46%.

Gráfico 3.4
Evolución mensual de la contratación en Andalucía 2019



Fuente: SEPE

Gráfico 3.5
Evolución mensual de la contratación en Andalucía 2022



Fuente: SEPE

- *La caída en la contratación total viene impulsada por la menor cantidad de contratos temporales. El porcentaje de contratación indefinida se ha incrementado en torno a los 30 puntos porcentuales respecto a los años anteriores al acuerdo de reforma. Mientras que los contratos por obra y servicios se han reducido a una quinta parte respecto a 2019 mostrando la tendencia a la desaparición.*

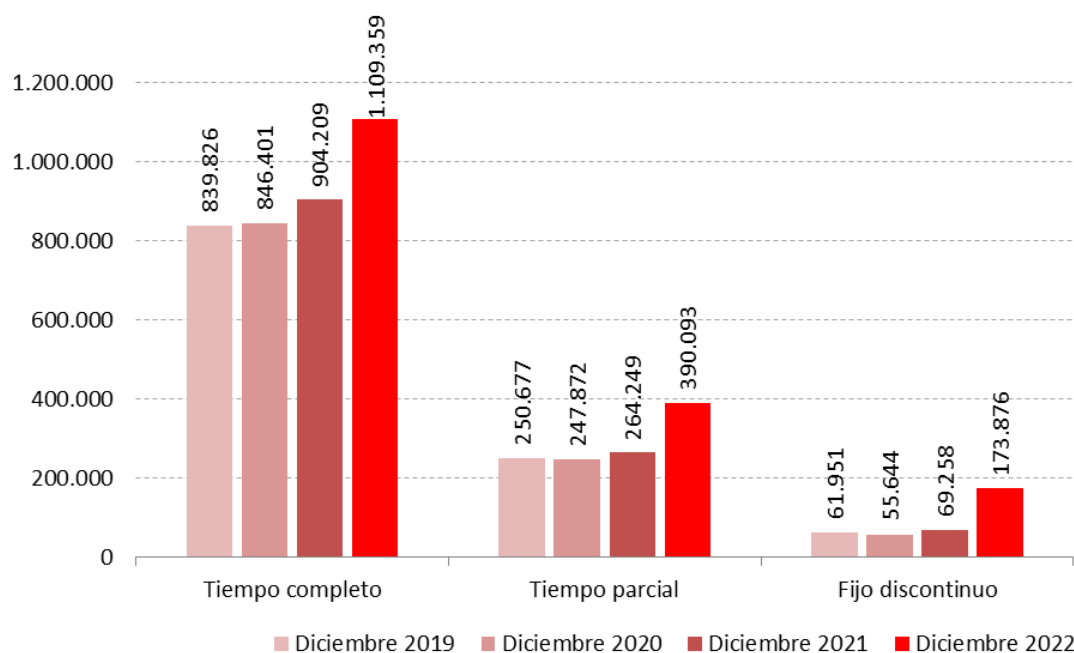
4. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para conocer los cambios en el empleo también nos interesa observar los datos de afiliación a la Seguridad Social al régimen general, para ello usaremos los datos con los que se cerró el año. Con la llegada de la pandemia la filiación descendió en 2020 en un 2'7% respecto a 2019, valores que ya se recuperaron en 2021. En diciembre de 2022 la afiliación media en Andalucía en el régimen general fue de 2.282.858, lo cual supone un incremento del 7'8% (166.102) respecto a diciembre de 2019 y un aumento del 4'2% respecto a 2021.

Del total de afiliaciones al régimen general el 73'3% son indefinidos, frente al 54'4% de indefinidos de diciembre de 2019, aumentando en 520.874 (45'2%) las personas afiliadas con contrato indefinido. En cuanto a las jornadas de las personas afiliadas indefinidas, las personas con jornada completa han aumentado en 269.533 personas respecto a 2019, en el caso de jornada parcial se han incrementado en 139.416 y la modalidad de fijos discontinuos en 111.925 afiliaciones, una modalidad que los años anteriores a la reforma se situaba en torno a los 60 mil afiliados y/o afiliadas.

Aunque en términos absolutos el mayor incremento se da en las jornadas completas, en términos relativos es esta la que menos aumenta, lo cual ha dado lugar a que el peso de las jornadas completas sobre el total de indefinidos pasen del 72'9% al 66'3%, mientras que las jornadas parciales suponen el 23'3% y los fijos discontinuos el 10'4%, con aumentos de 1'6 y 5 puntos respectivamente.

Gráfico 4.1
Afiliación media al régimen general de la Seguridad Social con contratación indefinida por tipo de jornada en Andalucía



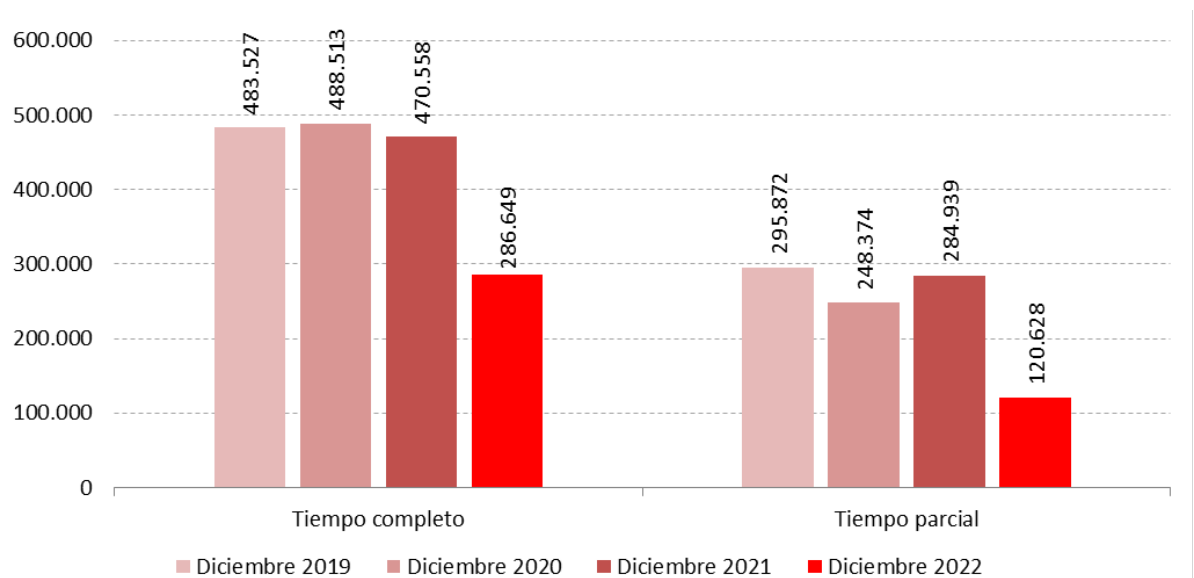
Fuente: TGSS

Como vemos en el gráfico 4.1, la reforma laboral ha supuesto un incremento en la contratación indefinida, siendo la jornada completa la que más ha aumentado en términos absolutos (269.533 contratos indefinidos más), mientras que los fijos discontinuos es la modalidad que más ha crecido en términos relativos (180'7%), pero la que menos lo ha hecho en términos absolutos con 111.925 afiliaciones más.

Como vemos en el Gráfico 4.2, las personas afiliadas temporales se han reducido en un 47'7% (372.122), los temporales a jornada completa han caído en casi 200 mil afiliaciones, por lo que no se puede decir que las personas afiliadas temporales a jornada completa hayan pasado en su totalidad a indefinidas fijos discontinuos. Por otro lado, las afiliaciones con jornada parcial son las que más han disminuido en términos relativos (59'2%). Sobre el total de los temporales, las personas a jornada parcial disminuyen su peso hasta el 29'6% (8'4 puntos menos que en diciembre de 2019), mientras que las afiliaciones a jornada completa han caído en un 40'7%, suponiendo actualmente el 70'4% sobre el total de temporales, es decir, 286.649 afiliados y/o afiliadas a tiempo completo en 2022.

Ya que a pesar de que la modalidad de fijos discontinuos es una figura que el acuerdo de reforma condiciona en su uso no puede constituir un elemento de temporalidad encubierto como están interpretando algunos empresarios que intenta usar la modalidad de fijos discontinuos como un contrato temporal.

Gráfico 4.2
Afiliación media al régimen general de la Seguridad Social con contratación temporal por tipo de jornada en Andalucía



Fuente: TGSS

En cuanto a la afiliación media por género, son las afiliaciones entre mujeres las que más han aumentado entre diciembre de 2019 y de 2022 con 9'5% más, frente al incremento del 6'4% en los hombres. En cuanto a la modalidad de contrato y jornada, volvemos a encontrar aquí una brecha importante entre hombres y mujeres. De esta forma, los contratos indefinidos en el caso de las mujeres suponen el 68'5%, mientras que en los hombres estos suponen el 77'8%, aunque si bien es cierto que tanto hombres como mujeres han visto incrementadas las afiliaciones indefinidas el incremento en estas últimas ha sido inferior, lo que ha hecho que la brecha se incremente pasando de una diferencia de 4'5 a los 9'3 puntos actuales.

Una mayor diferencia la encontramos en las diferentes jornadas, mientras que en el caso de los hombres con contrato indefinido el 58% tienen jornada completa, este porcentaje cae hasta el 40'7% en el caso de las mujeres. En este caso la brecha se mantiene de forma similar respecto a 2019.

En cuanto a la jornada fija discontinua, aunque son los hombres quienes han experimentado un mayor incremento (250%) en esta modalidad, siguen siendo las mujeres quienes tienen más peso, suponiendo el 55'5% del total de fijos discontinuos, una cifra que se ha reducido respecto a 2019 en casi 9 puntos.

Cuadro 4.1
Afiliación media al régimen general de la Seguridad Social por sexo
2022

	Todas las modalidades de contratos	Indefinidos				Temporales		
		Total	T. Completo	T. Parcial	Fijos discontinuos	Total	T. Completo	T. Parcial
Total	2.282.858	1.673.328	1.109.359	390.093	173.876	407.277	286.649	120.628
Mujer	1.104.379	756.516	389.482	270.450	96.584	230.465	152.762	77.703
Hombre	1.178.478	916.812	719.877	119.643	77.292	176.812	133.887	42.925
Variación porcentual respecto a 2019								
Total	7,8%	45,2%	32,1%	55,6%	180,7%	-47,7%	-40,7%	-59,2%
Mujer	9,5%	43,9%	26,6%	51,8%	142,3%	-39,3%	-21,0%	-58,2%
Hombre	6,4%	46,3%	35,3%	64,9%	250,0%	-55,8%	-53,8%	-61,0%

Fuente: TGSS

La afiliación ha aumentado de mayor manera entre las personas de entre 55 y 65 años, con 80 mil personas afiliadas más respecto al mismo periodo de 2019. Mientras que la afiliación ha disminuido en tres grupos de edad, siendo el mayor descenso entre las personas de 35 a 39 años con un 7'2% (31.144) de personas afiliadas menos.

Cuadro 4.2
Afiliación media a la Seguridad Social en el mes de diciembre en Andalucía

	Total Sexo	Mujer	Hombre
Entre 16 y 19 años	25.770	9.017	16.754
Entre 20 y 24 años	164.305	72.822	91.483
Entre 25 y 29 años	286.521	138.731	147.790
Entre 30 y 34 años	351.687	167.962	183.725
Entre 35 y 39 años	399.104	190.184	208.920
Entre 40 y 44 años	479.016	224.202	254.814
Entre 45 y 49 años	496.840	230.127	266.713
Entre 50 y 54 años	440.596	203.037	237.559
Entre 55 y 59 años	374.120	172.891	201.230
Entre 60 y 64 años	248.398	117.709	130.689
Más de 64 años	45.953	21.810	24.143
Variación respecto a 2019			
Entre 16 y 19 años	8,0%	12,2%	5,8%
Entre 20 y 24 años	10,4%	10,2%	10,5%
Entre 25 y 29 años	-0,2%	0,6%	-1,0%
Entre 30 y 34 años	0,4%	1,2%	-0,2%
Entre 35 y 39 años	-7,2%	-4,9%	-9,3%
Entre 40 y 44 años	-2,4%	0,2%	-4,6%
Entre 45 y 49 años	8,3%	10,4%	6,6%
Entre 50 y 54 años	6,6%	7,7%	5,7%
Entre 55 y 59 años	12,4%	13,6%	11,4%
Entre 60 y 64 años	18,9%	18,7%	19,0%
Más de 64 años	50,5%	56,5%	45,4%

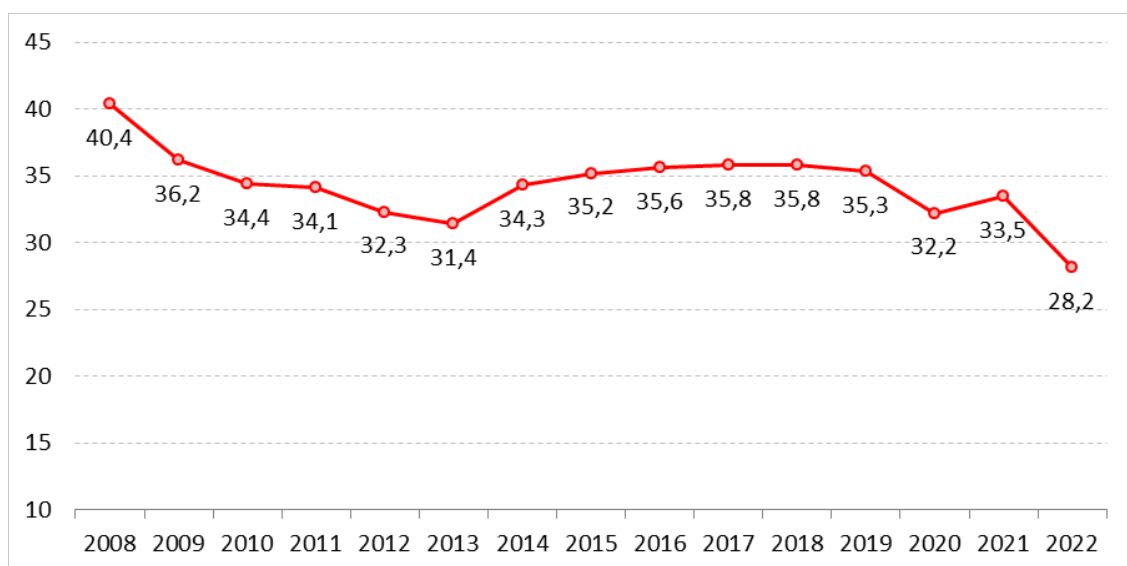
Fuente: TGSS

- **No hay evidencias de un traspaso total de la contratación temporal a la modalidad fija discontinua que es un contrato indefinido, siendo la caída de los primeros mucho mayor al aumento de la afiliación con modalidad fija discontinua.**

5. CAMBIOS EN EL EMPLEO ASALARIADO

Por último veremos los cambios a los que ha dado lugar el acuerdo de la reforma laboral en la población asalariada a través de los datos de la EPA. En primer lugar la tasa de temporalidad en Andalucía ha pasado del 35'3% en 2019 al 28'2% en 2022, con una caída de 7'1 puntos porcentuales, pasando por un leve aumento en 2021 respecto al año anterior. Una tasa que, a raíz de la reforma laboral de 2012, subió y se estabilizó en cifras superiores al 35%.

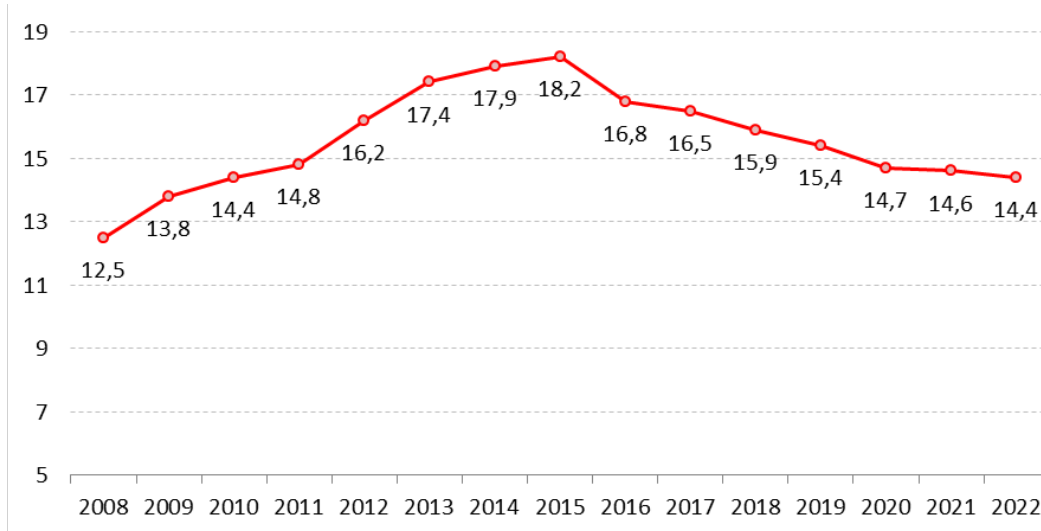
Gráfico 5.1
Evolución de la tasa de temporalidad en Andalucía



Fuente: EPA

En cuanto a la tasa de parcialidad, esta se incrementó a partir de la crisis de 2008 hasta alcanzar el 18'2% en 2015, a partir de dicho año comenzó a caer hasta el 14'4% de 2022, con una diferencia de un punto porcentual respecto a 2019, dándose el mayor descenso entre dicho año y 2020 (0'7 puntos).

Gráfico 5.2
Evolución de la tasa de parcialidad en Andalucía



Fuente: INE. EPA

En cuanto a la temporalidad por sectores, esta se ha visto reducida respecto a 2019 en todos los sectores a excepción de “Otros servicios”, donde ha incrementado en 0’9 puntos. Los sectores que más se han beneficiado han sido el de la construcción, el comercio y el sector primario, con descensos de 14’8, 12 y 11’9 puntos porcentuales respectivamente. También destacan los sectores de hostelería y servicios de alojamiento, caída respecto a 2019 de 10 puntos porcentuales en la temporalidad.

Gráfico 5.2
Tasa de temporalidad por sectores en Andalucía



Fuente: INE. EPA

Otros efectos que nos interesa observar a partir de los datos de la EPA son los cambios en la población asalariada fija discontinua. La cantidad de personas asalariadas ha aumentado en casi 50 mil respecto a 2019, frente a la caída de asalariados temporales de más de 140 mil. El aumento de fijos discontinuos ha elevado el peso de dicha modalidad hasta el 4'4%, incrementándose en 1'7 puntos respecto a 2019.

Una modalidad que se ha incrementado en general en todos los sectores, aunque ha sido en el comercio donde más se ha incrementado con 13.074 fijos discontinuos más que en 2019, con una tasa sobre el total de asalariados en dicho sector del 7'8%

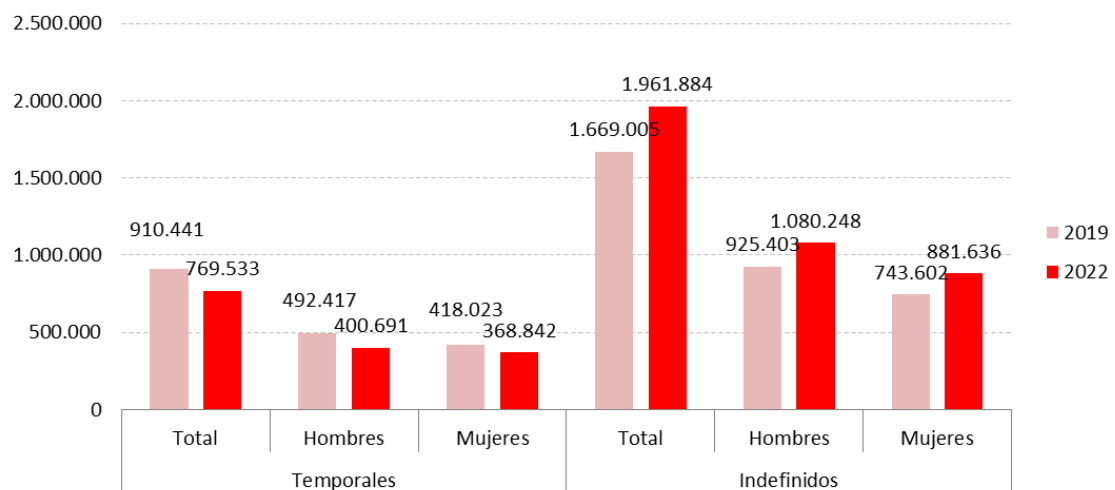
Cuadro 5.1
Número de personas asalariadas con contrato fijo discontinuo y tasa de fijos discontinuos por sector en Andalucía

	2019		2022	
	Nº	%	Nº	%
Total	70.798	2,7%	120.036	4,4%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8.923	4,6%	14.798	8,3%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	3.338	4,0%	8.867	10,2%
Industrias extractivas	638	0,7%	2.370	2,0%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	200	0,3%	1.479	2,2%
Construcción	470	0,3%	5.430	3,5%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones.	37.363	5,8%	50.437	7,8%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	3.306	1,9%	8.343	3,9%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	3.897	1,4%	9.979	3,4%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	9.932	1,4%	14.587	1,8%
Otros servicios	2.729	1,5%	3.748	2,0%

Fuente: INE. EPA

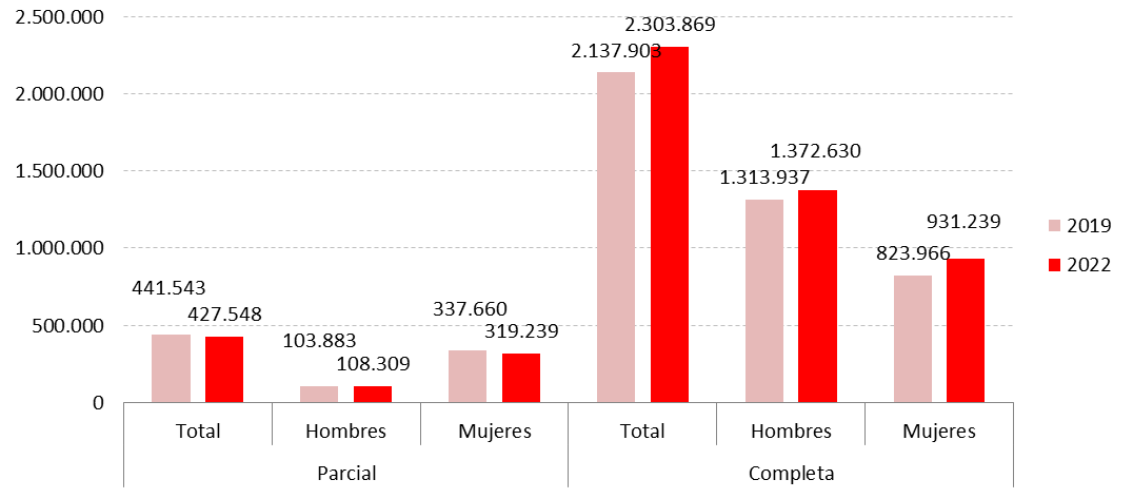
Por sexos es el masculino quien ha visto caer en mayor medida el trabajo temporal, con un 18'6% de asalariados temporales menos que en 2019, cifra que en el caso de las mujeres es del 11'8%. En cuanto a las diferentes modalidades de jornada, la jornada parcial se ha visto incrementada entre los hombres levemente hasta un total de 108.309 asalariados a tiempo parcial, mientras que en las mujeres esta modalidad ha caído en 18.421 (5'5%) asalariadas.

Gráfico 5.3
Personas asalariadas por tipo de contrato y sexo en Andalucía



Fuente: INE. EPA

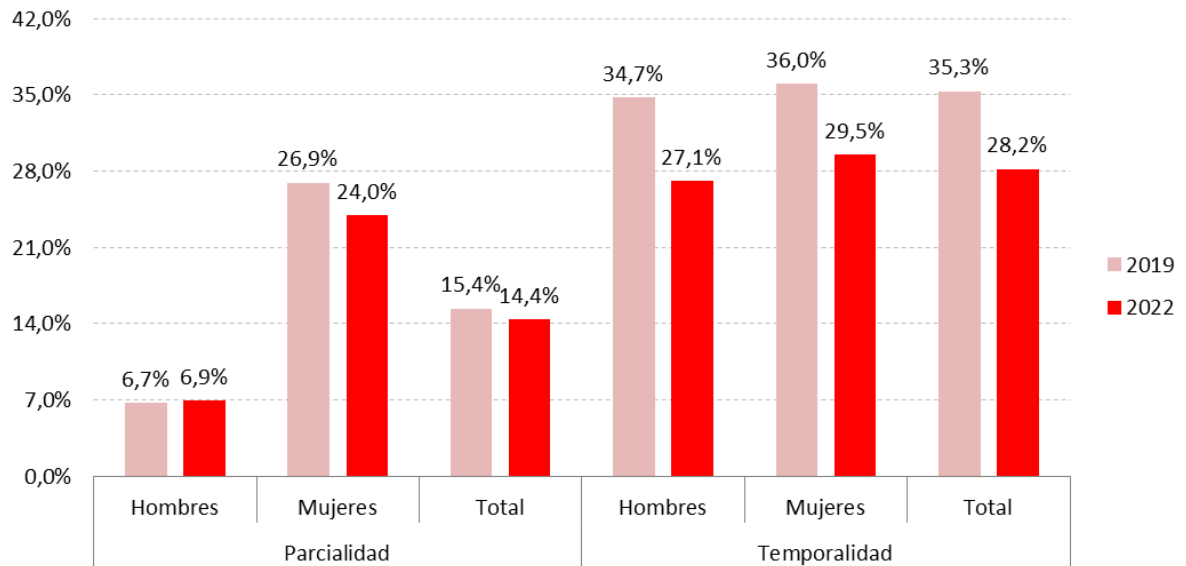
Gráfico 5.4
Personas asalariadas por tipo de jornada y sexo en Andalucía



Fuente: INE. EPA

La caída entre las mujeres de la jornada parcial se ha reducido en 2'9 puntos respecto a 2019 hasta suponer el 24% del trabajo asalariado femenino, cifra aún muy alejada del 6'9% en los hombres. En cuanto a la tasa de temporalidad, ésta ha caído en mayor medida en los hombres, con 7'7 puntos menos que en 2019, mientras que en las mujeres ha descendido en 6'5 puntos porcentuales.

Gráfico 5.5
Tasa de temporalidad y parcialidad por sexo en Andalucía



Fuente: INE. EPA

La tasa de temporalidad por edades sigue siendo más alta entre las personas asalariadas más jóvenes, siendo a la vez estos grupos de edad los que más se han beneficiado de la reforma laboral, con descensos en la tasa de la temporalidad que llegan a alcanzar los 13'8 puntos porcentuales entre los jóvenes de 25 a 29 años. El único grupo de edad en el cual se ha incrementado la temporalidad es entre las personas mayores de 65 años, con una tasa del 24'79%, casi 5 puntos más.

Cuadro 5.2
Tasa de temporalidad por sexo y edad en Andalucía

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
2019			
De 16 a 19 años	84,68	91,77	87,24
De 20 a 24 años	72,12	78,69	74,87
De 25 a 29 años	54,80	62,12	58,40
De 30 a 34 años	43,27	41,93	42,64
De 35 a 39 años	36,45	35,06	35,81
De 40 a 44 años	29,86	32,43	31,03
De 45 a 54 años	25,79	26,56	26,13
De 55 a 64 años	20,11	18,41	19,36
De 65 y más años	27,07	10,13	19,81
TOTAL	34,73	35,99	35,30
2022			
De 16 a 19 años	84,91	66,70	77,79
De 20 a 24 años	66,55	74,51	70,06
De 25 a 29 años	43,60	45,80	44,63
De 30 a 34 años	31,83	33,89	32,78
De 35 a 39 años	24,77	25,99	25,36
De 40 a 44 años	21,70	26,32	23,90
De 45 a 54 años	19,69	23,05	21,20
De 55 a 64 años	18,22	17,23	17,80
De 65 y más años	20,64	27,76	24,79
TOTAL	27,06	29,50	28,17

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

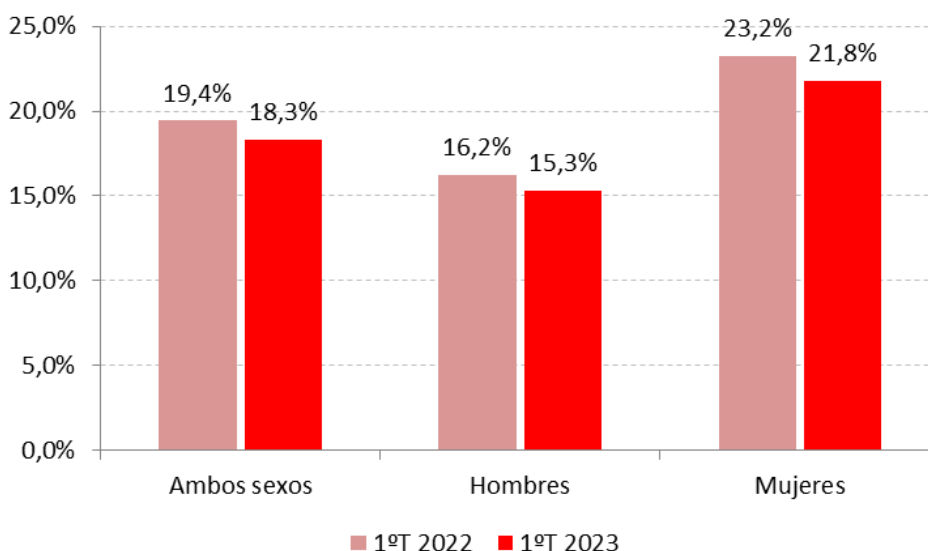
- **La tasa de temporalidad ha descendido en prácticamente todos los sectores de la economía andaluza, destacando la caída en la hostelería y en los servicios de alojamiento de 10 puntos porcentuales respecto a 2019. La temporalidad se ha reducido en mayor medida entre los hombres.**

6. EL ACUERDO DE REFORMA LABORAL EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2023.

El acuerdo de la reforma laboral no entró en vigor por completo hasta el mes de abril de 2022, lo cual puede distorsionar algunos de los datos anuales, por ello compararemos los principales datos del primer trimestre de 2023 con el mismo trimestre de 2022.

Respecto a la tasa de paro podemos ver un descenso tanto a nivel general (1'1 puntos porcentuales menos) como en ambos sexos, siendo entre las mujeres donde más desciende (1'4 puntos frente a los 0'9 puntos entre los hombres). En cuanto a los diferentes grupos de edad, la tasa de paro se incrementa de manera considerable entre los jóvenes de 16 a 19 años (6'37 puntos porcentuales más), siendo clara la necesidad de seguir tomando medidas que fomenten el empleo entre la juventud. Por otro lado, es entre las personas de 50 a 59 años donde más se reduce la tasa de paro respecto al primer trimestre de 2022.

Gráfico 6.1
Tasa de paro en el primer trimestre por sexo en Andalucía



Fuente: INE. EPA

Cuadro 6.1
Tasa de paro por grupos de edad en Andalucía

Edad	1ºT 2022	1ºT 2023	Diferencia
De 16 a 19 años	52,47	58,84	6,37
De 20 a 24 años	33,25	33,65	0,40
De 25 a 29 años	25,70	24,22	-1,48
De 30 a 34 años	16,86	15,91	-0,95
De 35 a 39 años	16,69	16,91	0,21
De 40 a 44 años	15,43	14,01	-1,42
De 45 a 49 años	17,32	16,19	-1,12
De 50 a 54 años	19,06	16,86	-2,21
De 55 a 59 años	20,08	16,27	-3,80
De 60 a 64 años	18,36	18,99	0,63
De 65 y más años	11,03	12,59	1,56
TOTAL	19,43	18,31	-1,12

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

En cuanto a la contratación, durante los tres primeros meses de 2022 la contratación indefinida se fue incrementando hasta alcanzar el 24'4% en marzo, aun así se situaba todavía lejos de las cifras que se alcanzaron en los meses siguientes. En cambio durante el primer trimestre de 2023 la contratación indefinida media fue del 44'8%, con un aumento respecto a la media del primer trimestre de casi 30 puntos.

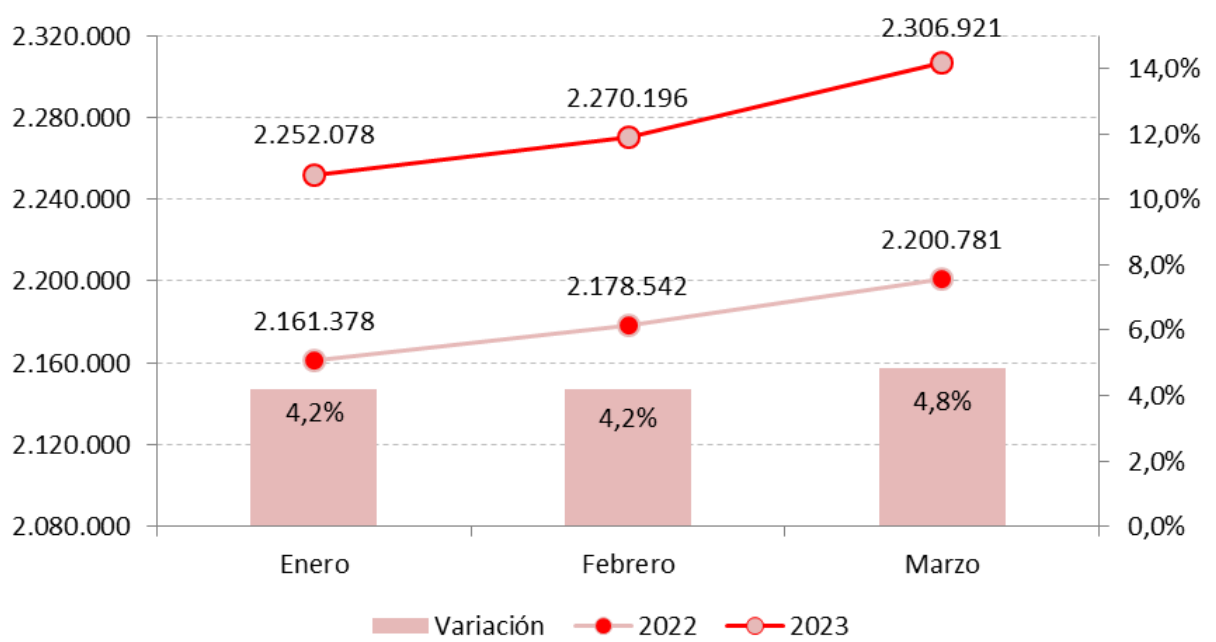
Cuadro 6.2
Número de contratos en Andalucía por tipo de contrato

	Total	Indefinidos	Temporales	% indefinidos
ene-22	432.430	34.967	397.463	8,1%
feb-22	348.382	45.917	302.465	13,2%
mar-22	392.645	95.610	297.035	24,4%
Acumulado 1º Trimestre 2022	1.173.457	176.494	996.963	15,0%
ene-23	310.024	136.178	173.846	43,9%
feb-23	239.639	104.871	134.768	43,8%
mar-23	289.315	134.626	154.689	46,5%
Acumulado 1º Trimestre 2023	838.978	375.675	463.303	44,8%

Fuente: SEPE

Durante estos primeros meses de 2023 la afiliación al régimen general se ha incrementado por encima del 4% en cada uno de los meses respecto al mismo mes de 2022, siendo en marzo cuando más aumentó con un 4'8% de afiliación más. Un aumento que es impulsado por la afiliación indefinida, la cual se ha incrementado por encima del 30% en los tres meses, mientras que la afiliación temporal cae más de un 40%. Por último, cabe destacar el importante incremento de la afiliación de fijos discontinuos, aumentando en 100 mil personas afiliadas entre el mes de marzo de 2022 y 2023.

Gráfico 6.2
Afiliación al régimen general de la Seguridad Social en Andalucía



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Cuadro 6.3
Afiliación al régimen general por tipo de contrato en Andalucía

	Indefinido			Fijos Discontinuos	Temporal		
	Total	T. Completo	T. Parcial		Total	T. Completo	T. Parcial
2022							
Enero	1.245.227	909.260	268.000	67.967	719.662	456.924	262.738
Febrero	1.266.270	917.991	274.462	73.818	713.825	457.060	256.765
Marzo	1.310.783	934.008	289.132	87.643	689.936	442.992	246.944
2023							
Enero	1.671.227	1.113.982	389.835	167.410	379.818	273.395	106.423
Febrero	1.693.070	1.124.596	393.490	174.984	373.507	269.742	103.765
Marzo	1.725.042	1.138.334	399.659	187.049	376.535	271.937	104.598
Variación 2022-2023							
Enero	34,2%	22,5%	45,5%	146,3%	-47,2%	-40,2%	-59,5%
Febrero	33,7%	22,5%	43,4%	137,0%	-47,7%	-41,0%	-59,6%
Marzo	31,6%	21,9%	38,2%	113,4%	-45,4%	-38,6%	-57,6%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Por último, el objetivo principal en el cual se centra la reforma laboral ha sido las altas tasas de temporalidad en el mercado laboral español, unas cifras de temporalidad que se acrecientan en nuestra comunidad. Durante el primer trimestre de 2023 esta descendió en 9'1 puntos respecto al mismo trimestre de 2022, un descenso que fue superior entre el sexo femenino, aun así la tasa de temporalidad entre mujeres sigue siendo superior. Por otro lado, el incremento de fijos discontinuos mencionado anteriormente se traduce en un aumento de la tasa de fijos discontinuos sobre el total de indefinidos. Esta se ha incrementado en 2 puntos porcentuales, estando el 6'3% de las personas asalariadas indefinidas en dicha modalidad, predominando una vez más esta entre mujeres.

Cuadro 6.4
Tasa de temporalidad, parcialidad y fijos discontinuos en Andalucía

	1ºT 2022	1ºT 2023	Diferencia (p.p.)
Ambos sexos			
Tasa de temporalidad	32,2%	23,1%	-9,1
Tasa de parcialidad	15,9%	15,4%	-0,5
Tasa fijos discontinuos	4,3%	6,3%	2,0
Hombres			
Tasa de temporalidad	30,5%	21,8%	-8,7
Tasa de parcialidad	7,4%	6,6%	-0,8
Tasa fijos discontinuos	3,3%	4,9%	1,7
Mujeres			
Tasa de temporalidad	34,1%	24,5%	-9,6
Tasa de parcialidad	25,9%	25,5%	-0,4
Tasa fijos discontinuos	5,5%	7,8%	2,3

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA. INE

7. PRINCIPALES DATOS PROVINCIALES.

El impacto positivo del acuerdo de la reforma laboral, aunque en diferente medida, se ha visto reflejado en todas las provincias andaluzas. En cuanto a los datos de paro, en siete de las ocho provincias se alcanzaron en 2022 tasas de paro inferiores a 2019, recuperándose de esta forma de la crisis provocada por la pandemia. En este sentido destacan cuatro provincias (Córdoba, Huelva, Jaén y Sevilla) que presentan importantes caídas respecto a 2019 en la tasa de paro, superando los 3'5 puntos en todas ellas. Por otro lado, Málaga es la única provincia donde en 2022 no se recuperaron los valores de 2019 (situándose 0'64 puntos por encima), en cambio durante el primer trimestre de 2023 la tasa se ha reducido en 1'75 puntos respecto al mismo periodo de 2022.

En cuanto a la temporalidad, esta se ha visto reducida en todas las provincias aunque con diferente intensidad. Al comparar las tasas de temporalidad entre 2019 y 2022 podemos llegar a ver caídas superiores a los 10 puntos en las provincias de Huelva (15'22 p.p.) y Almería (10'89 p.p.), mientras que entre estos años donde menos se reduce es en la provincia de Cádiz, con 2'12 puntos menos en la tasa de temporalidad. Aun así los datos más actuales del primer trimestre de 2023 muestran una caída anual de más de 9 puntos en dicha provincia.

Cuadro 7.1
Tasa de paro y temporalidad en Andalucía y provincias

Territorio	2019	2020	2021	2022	Diferencia 2019-2022	1º trimestre		
						2022	2023	Diferencia
Tasa de paro								
Almería	17,62	21,94	19,03	16,85	-0,77	15,90	12,87	-3,03
Cádiz	24,89	22,96	25,40	23,51	-1,38	26,30	24,96	-1,34
Córdoba	23,07	24,25	20,76	19,28	-3,79	16,85	17,77	0,92
Granada	22,22	23,77	22,22	20,86	-1,37	18,95	20,27	1,33
Huelva	21,92	20,65	20,05	17,33	-4,59	18,24	18,07	-0,17
Jaén	22,29	23,99	21,82	18,65	-3,64	18,36	13,96	-4,40
Málaga	17,64	20,35	20,35	18,29	0,64	20,16	18,41	-1,75
Sevilla	21,50	22,12	22,02	17,37	-4,13	17,95	16,89	-1,06
Andalucía	21,19	22,28	21,67	19,02	-2,17	19,43	18,31	-1,12
Tasa de temporalidad								
Almería	45,64	41,82	43,38	34,85	-10,79	40,23	28,82	-11,40
Cádiz	35,64	31,77	35,39	33,53	-2,12	37,31	27,89	-9,42
Córdoba	32,76	30,53	32,79	24,24	-8,52	29,17	20,54	-8,63
Granada	36,71	32,70	32,74	27,18	-9,53	31,00	22,53	-8,47
Huelva	43,47	34,90	37,35	28,25	-15,22	34,08	24,46	-9,62
Jaén	37,53	39,16	38,63	31,34	-6,18	37,39	30,33	-7,06
Málaga	29,70	26,24	28,59	25,71	-3,99	28,09	17,92	-10,17
Sevilla	33,77	31,66	31,13	25,77	-8,00	29,29	21,56	-7,73
Andalucía	35,30	32,21	33,55	28,17	-7,12	32,17	23,08	-9,09

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Esta caída de la temporalidad se muestra también en el porcentaje de contratos indefinidos firmados sobre el total. En todas las provincias andaluzas el porcentaje de contratos en dicha modalidad supera el 27% en 2022, siendo Almería la que presenta la mayor cifra de contratos indefinidos, siendo más del 50% de los contratos que se firmaron indefinidos. Unas cifras que aumentan en todas ellas en los primeros meses de 2023, superando en la mayoría de ocasiones el 40% de contratos indefinidos.

Cuadro 7.2
Porcentaje de contratación indefinida en Andalucía y provincias

	2019	2020	2021	2022	Diferencia 2019-2022 (puntos porcentuales)	2023		
						Enero	Febrero	Marzo
Almería	8,2%	8,0%	10,9%	50,1%	41,9	51,3%	54,9%	55,1%
Cádiz	4,4%	4,4%	5,8%	32,8%	28,4	38,8%	37,4%	39,2%
Córdoba	3,1%	3,1%	4,6%	31,0%	27,9	46,4%	45,6%	41,7%
Granada	5,1%	4,8%	6,2%	33,8%	28,8	44,8%	43,3%	45,5%
Huelva	2,4%	2,2%	4,1%	35,9%	33,5	51,7%	50,0%	57,1%
Jaén	2,0%	2,3%	3,0%	27,6%	25,5	41,9%	38,3%	38,0%
Málaga	7,2%	7,6%	8,8%	40,0%	32,8	42,1%	47,0%	51,7%
Sevilla	5,2%	5,3%	6,9%	33,2%	28,0	40,7%	39,2%	42,0%
Andalucía	4,7%	4,7%	6,3%	35,2%	30,4	43,9%	43,8%	46,5%

Fuente: SEPE

Por último, los datos de afiliación al régimen general en las provincias andaluzas también han evolucionado de forma positiva tanto en el último año como desde 2019. Entre diciembre de 2019 y 2022 la afiliación aumentó más de un 8% en Almería, Granada, Huelva, Málaga y Sevilla, mientras que fue en Jaén (4'7%) y Cádiz (5'6%) donde menos creció. También en el primer trimestre de 2023 se han dado aumentos de la afiliación respecto al mismo periodo de 2022, destacando la provincia de Málaga con un aumento del 6'4%.

Cuadro 7.3
Afiliación media el régimen general de la Seguridad Social por provincias

	Diciembre				Var. 2019- 2022	Var. 2021- 2022	mar-22	mar-23	Variación
	2019	2020	2021	2022					
Almería	184.703	185.943	194.446	200.105	8,3%	2,9%	194.778	199.900	2,6%
Cádiz	280.708	269.687	286.954	296.373	5,6%	3,3%	288.066	300.209	4,2%
Córdoba	180.916	178.265	189.576	194.838	7,7%	2,8%	189.410	195.748	3,3%
Granada	218.993	210.486	226.867	238.401	8,9%	5,1%	227.782	240.297	5,5%
Huelva	115.780	114.703	121.046	125.534	8,4%	3,7%	123.435	129.202	4,7%
Jaén	133.491	132.097	136.244	139.717	4,7%	2,5%	136.812	141.330	3,3%
Málaga	459.108	433.881	471.602	499.592	8,8%	5,9%	477.205	507.569	6,4%
Sevilla	543.057	533.758	563.744	588.297	8,3%	4,4%	563.294	592.666	5,2%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SINDICALES

Aunque es necesario más tiempo para ver asentado este acuerdo de reforma y poder fijar la valoración de las mejoras, así como de determinar la transformación real del mercado de trabajo, podemos constatar que en su primer año el bloque de la reforma relacionada con contratación está haciendo frente a un cambio en el mercado de trabajo que ha permitido mantener el crecimiento económico en Andalucía tras la salida de la pandemia y en pleno momento inflacionista, alejándose de las consecuencias que produjo las reformas laborales de 2011 y 2012 tras la crisis de 2008, que no solo no evitó la destrucción de empleo sino que devastó el tejido productivo andaluz con despidos masivos y precariedad.

Por ello, en su primer año de vigencia de la reforma laboral, podemos concluir que uno de sus principales objetivos, la estabilidad laboral, va en la senda adecuada, y ello a pesar de los obstáculos que se va encontrando por el camino como los momentos posteriores a la pandemia por el COVID-19, la guerra en Ucrania, y la situación inflacionista que estamos sufriendo desde febrero de 2021, pero también el incumplimiento reiterado de la patronal del propio acuerdo suscrito:

- **Empleo más estable**, 161.450 personas han firmado un empleo indefinido en estos doce meses.
- **Gran reducción de los contratos por obra y servicios**, y por circunstancias de la producción. Con descenso de los contratos con duración inferior a un mes (-11.100 en el caso de por obra y servicios y -6.863 en el caso de por circunstancias de la producción).
- **Disminuye significativamente la temporalidad** en todos los sectores.
- **Se pone freno a la doble precariedad** que supone tener un empleo temporal y parcial.
- **Crecimiento significativo de la afiliación**, sobre todo a tiempo completo, aunque aún con un exceso de parcialidad.
- **Se reducen las situaciones de precariedad extrema.**

Desde CCOO de Andalucía entendemos que no debemos bajar la guardia, debiendo estar atentos a la implantación total del RDL y completar las medidas que garanticen un empleo de calidad y decente.

Uno de los compromisos que deben materializarse para ello, es el reforzamiento de la inspección de trabajo, que debe velar por el cumplimiento de la norma y disuadir a las empresas del uso fraudulento del contrato temporal así como el contrato a tiempo parcial.

En el caso de políticas complementarias que permitan un empleo decente, además de esta reforma laboral es el acuerdo de subida del SMI hasta los 1.080€ , alcanzando el 60% del salario medio en España o los Mecanismo RED “de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo” (art.47 bis ET).

Y una potente herramienta con la que contamos es la que nos otorga el art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, y es el poder contar con la copia básica de todos los contratos realizados en la empresa, y con la que las delegadas y delegados sindicales pueden hacer un seguimiento del cumplimiento de la norma.

Además de lo expuesto para tender a la mejora de la calidad en el empleo desde CCOO de Andalucía exigimos:

Al gobierno andaluz:

- ✓ Poner en marcha todas las medidas de ayudas a las familias trabajadoras contempladas en el Acuerdo Social y Económico para el Impulso de Andalucía.
- ✓ Poner en marcha el Plan de Empleo Joven en Andalucía recogido en el Acuerdo Social y Económico para el Impulso de Andalucía, así como políticas activas de empleo orientadas a la formación, orientación e inserción de la población trabajadora joven.
- ✓ Mayor intervención sindical en los fondos que el estado destina a Andalucía.
- ✓ Más políticas sociales que permita enfrentarse a los efectos de la inflación en Andalucía, y que busque el equilibrio entre la renta del trabajo y la renta del capital.
- ✓ Refuerzo de los servicios públicos en Andalucía como garante de universalidad en el acceso a estos servicios.
- ✓ Plan especial de políticas activas de empleo para las más de 700 mil personas desempleadas en nuestra comunidad autónoma.
- ✓ Puesta en marcha real de formación vinculada al cambio de modelo productivo y que constituya una verdadera oportunidad para la cualificación de miles de trabajadoras y trabajadores en Andalucía, tal y como se contempla en el Acuerdo Social y Económico para el Impulso de Andalucía.

Al gobierno central:

- ✓ Plan de lucha contra el fraude en la contratación, con especial atención a la contratación temporal y contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial.
- ✓ Vigilancia en el cumplimiento de los requisitos para la contratación fija discontinua.
- ✓ Tener como elemento primordial la seguridad en el trabajo, con una mejor inspección de trabajo.

A la patronal:

- ✓ Garantizar el poder adquisitivo de los salarios mediante la aplicación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)
- ✓ Mejores condiciones laborales y salariales, que nos permita converger con España y Europa.
- ✓ Impulso de las políticas de igualdad exigiendo la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas.
- ✓ Cumplimiento de los compromisos adquiridos en el AENC por parte de las empresas
- ✓ Que las distintas patronales cumplan con el acuerdo suscrito y no hagan uso abusivo de la contratación temporal injustificada y del contrato a tiempo parcial involuntario e injustificado.

